

Envoyé en préfecture le 24/12/2019

Reçu en préfecture le 24/12/2019

Affiché le

SLOW

ID : 076-200023414-20191216-C2019_0627-DE



PLAN EGALITE FEMMES-HOMMES

METROPOLE ROUEN NORMANDIE

2020-2022

Extrait de l'introduction de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale :

« L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle.

En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique. Des inégalités politiques, économiques et culturelles persistent.

Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels.

Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. »



PLAN D' ACTIONS DE LA METROPOLE ROUEN NORMANDIE

POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

INTRODUCTION	4
PANORAMA STATISTIQUE - Territoire de la Métropole Rouen Normandie	6
AXE 1 : DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES AU SEIN DE LA METROPOLE	13
1-1 Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans nos différents projets	14
1-2 Assurer une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans nos supports de communication	16
1-3 Intégrer l'égalité dans les conventionnements avec nos partenaires et associations subventionnées, et dans la commande publique	18
1-4 Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes	20
1-5 Favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la programmation de nos actions	22
1-6 Intégrer l'égalité femmes-hommes notre politique de ressources humaines	24
1-7 Collaborer avec les collectivités et institutions engagées en faveur de l'égalité femmes-hommes sur notre territoire	27
AXE 2 : FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS NOS POLITIQUES PUBLIQUES	29
2-1 Aménager des espaces publics plus égalitaires	30
2-2 Encourager l'égalité femmes-hommes dans la culture	32
2-3 Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les pratiques muséales	34
2-4 Encourager l'égalité dans le sport	36
2-5 Veiller à l'égalité femmes-hommes dans le développement économique	39
2-6 Développer l'égalité femmes-hommes dans le Contrat de Ville	39
2-7 Agir en direction des jeunes, pour contribuer à l'égalité filles-garçons	44
2-8 Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles	47
2-9 Contribuer aux journées internationales en lien avec les droits des femmes	50

INTRODUCTION

Malgré des avancées dans plusieurs domaines ces dernières années, des inégalités de tous ordres subsistent encore entre les femmes et les hommes.

Depuis 2011, la Métropole est signataire de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale qui a pour but d'agir en faveur d'une plus grande égalité pour toutes et tous. Par ailleurs, la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit, dans son article 1^{er}, que « L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

La Métropole s'est engagée, dès 2014, dans un premier plan triennal (2014-2016) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et dans la continuité un second plan a été adopté pour la période 2017-2019. Chaque année, un bilan annuel de l'ensemble des actions menées est présenté à l'assemblée délibérante, dans le cadre du rapport annuel sur l'égalité institué par la loi du 4 août 2014.

Parmi les actions réalisées dans le cadre du précédent plan égalité femmes-hommes (PEFH) de la Métropole, on peut notamment citer : la mise en œuvre des accords « égalité professionnelle » (étude sexuée sur les recrutements, les rémunérations, les promotions et les avancements de grades, réalisation de visuels sur la mixité des métiers, expérimentation du télétravail, réalisation annuelle du rapport de situation comparée...), atelier d'analyse de publications, mise en place d'une lettre d'information sur l'égalité femmes-hommes, recueil de données sexuées et élaboration d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité, formation à l'approche intégrée de l'égalité, prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans nos programmations culturelles, participation aux journées du matrimoine, élaboration d'une charte pour l'égalité femmes-hommes dans les pratiques muséales, création et animation d'un réseau de référent.e.s égalité sur le territoire, organisation d'un séminaire sur le genre dans les espaces publics, enquête et aménagements pour des espaces publics plus égalitaires (quais bas rive gauche, Saint-Sever, Parc du Champ des Bruyères), plan d'actions pour la sécurité des femmes dans les transports en commun, soutien des équipes et manifestations sportives féminines, intégration de l'égalité femmes-hommes dans le Contrat de ville (formations, journées d'échanges, ateliers, aide-mémoire, indicateurs, soutien à des actions spécifiques de lutte contre les stéréotypes sexistes en direction des jeunes).

Afin de poursuivre son engagement et son action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Métropole propose l'adoption d'un troisième plan triennal, sur la période 2020-2022, autour de 2 axes de travail :

- Axe 1 : développer une culture de l'égalité au sein de la Métropole
- Axe 2 : favoriser l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques

Les objectifs sont détaillés dans les différentes fiches-actions ci-après.

Le comité de pilotage de la CLDE (Commission de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité¹) sera chargé du suivi et de l'évaluation de ce plan d'actions, en lien avec l'équipe-projet², hormis pour le volet « égalité professionnelle » dont le suivi relèvera des instances représentatives du personnel.

Un bilan sera également présenté annuellement au Conseil Métropolitain dans le cadre du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes (loi du 4 août 2014 – article 61).

¹ Composition : Métropole, Etat (DRDFE, DRDJSCS), Région, Département, Défenseur des droits, expert-e-s

² Composition : référent.e.s identifiée.e.s au sein des différentes directions de la Métropole en charge des actions de ce plan égalité

PANORAMA STATISTIQUE - Territoire de la Métropole Rouen Normandie

STRUCTURE DE LA POPULATION

POP T3 - Population par sexe et âge en 2016

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	232 726	100,0	257 275	100,0
0 à 14 ans	44 595	19,2	42 427	16,5
15 à 29 ans	52 334	22,5	53 380	20,7
30 à 44 ans	43 672	18,8	45 348	17,6
45 à 59 ans	43 854	18,8	48 269	18,8
60 à 74 ans	32 842	14,1	39 593	15,4
75 à 89 ans	13 997	6,0	23 905	9,3
90 ans ou plus	1 433	0,6	4 353	1,7
0 à 19 ans	61 477	26,4	59 332	23,1
20 à 64 ans	135 980	58,4	145 361	56,5
65 ans ou plus	35 269	15,2	52 582	20,4

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

POP T6 - Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2016

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	188 376	214 725	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	263	76	0,0	0,1	0,1
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	6 879	2 795	0,5	3,9	1,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	21 081	14 899	2,5	14,9	4,7
Professions intermédiaires	27 425	32 009	8,2	24,6	5,6
Employés	16 575	51 283	14,5	26,0	6,4
Ouvriers	40 138	8 522	10,3	19,0	4,2
Retraités	44 304	59 921	0,0	0,3	70,7
Autres personnes sans activité professionnelle	31 711	45 220	63,9	11,1	6,9

Source : Insee, RP2016 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2019.

COUPLES, FAMILLES, MENAGES**FAM T3 - Composition des familles**

	2016	%	2011	%
Ensemble	129 651	100,0	130 531	100,0
Couples avec enfant(s)	51 372	39,6	52 978	40,6
Familles monoparentales	23 750	18,3	21 814	16,7
Hommes seuls avec enfant(s)	3 727	2,9	3 396	2,6
Femmes seules avec enfant(s)	20 023	15,4	18 419	14,1
Couples sans enfant	54 529	42,1	55 739	42,7

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2019.

POPULATION ACTIVE, EMPLOI, CHOMAGE**EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2016**

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	315 128	225 244	71,5	187 050	59,4
15 à 24 ans	72 165	29 093	40,3	19 641	27,2
25 à 54 ans	184 457	165 643	89,8	140 475	76,2
55 à 64 ans	58 506	30 508	52,1	26 934	46,0
Hommes	152 862	113 565	74,3	93 659	61,3
15 à 24 ans	35 916	15 338	42,7	10 172	28,3
25 à 54 ans	89 760	83 396	92,9	70 542	78,6
55 à 64 ans	27 186	14 831	54,6	12 945	47,6
Femmes	162 266	111 679	68,8	93 390	57,6
15 à 24 ans	36 249	13 755	37,9	9 469	26,1
25 à 54 ans	94 696	82 247	86,9	69 933	73,8
55 à 64 ans	31 320	15 677	50,1	13 988	44,7

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

EMP T4 - Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

	2016	2011
Nombre de chômeurs	38 195	33 521
Taux de chômage en %	17,0	14,8
Taux de chômage des hommes en %	17,5	15,1
Taux de chômage des femmes en %	16,4	14,4
Part des femmes parmi les chômeurs en %	47,9	48,1

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations principales, géographie au 01/01/2019.

EMP T6 - Emplois selon le statut professionnel

	2016	%	2011	%
Ensemble	225 347	100,0	229 223	100,0
Salariés	206 752	91,7	211 598	92,3
<i>dont femmes</i>	<i>105 868</i>	<i>47,0</i>	<i>106 626</i>	<i>46,5</i>
<i>dont temps partiel</i>	<i>36 268</i>	<i>16,1</i>	<i>37 056</i>	<i>16,2</i>
Non-salariés	18 596	8,3	17 625	7,7
<i>dont femmes</i>	<i>6 920</i>	<i>3,1</i>	<i>6 468</i>	<i>2,8</i>
<i>dont temps partiel</i>	<i>2 593</i>	<i>1,2</i>	<i>2 028</i>	<i>0,9</i>

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations principales lieu de travail, géographie au 01/01/2019.

EMP T8 - Emplois selon le secteur d'activité

	2016				2011	
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %	Nombre	%
Ensemble	225 744	100,0	50,0	92,7	227 963	100,0
Agriculture	660	0,3	26,7	54,4	870	0,4
Industrie	27 024	12,0	26,6	95,8	29 518	12,9
Construction	14 797	6,6	11,9	87,9	15 844	7,0
Commerce, transports, services divers	104 927	46,5	47,0	90,7	105 701	46,4
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	78 337	34,7	69,4	95,6	76 030	33,4

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2019.

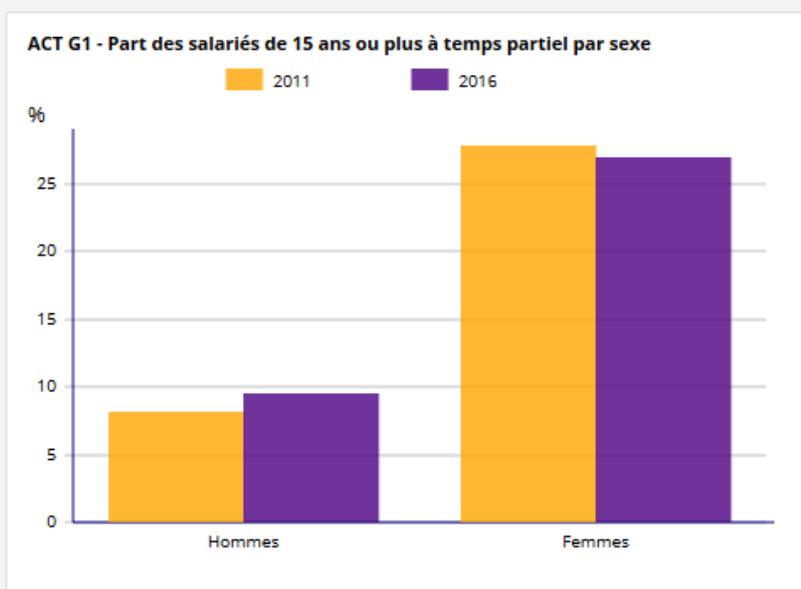
CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

ACT T2 - Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	94 836	100	94 449	100
Salariés	84 436	89,0	88 163	93,3
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	69 510	73,3	72 348	76,6
Contrats à durée déterminée	7 504	7,9	10 719	11,3
Intérim	3 255	3,4	1 204	1,3
Emplois aidés	741	0,8	1 239	1,3
Apprentissage - Stage	3 424	3,6	2 652	2,8
Non-Salariés	10 400	11,0	6 286	6,7
Indépendants	4 869	5,1	3 962	4,2
Employeurs	5 444	5,7	2 173	2,3
Aides familiaux	87	0,1	151	0,2

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

ACT G1 - Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations principales, géographie au 01/01/2019.

Année 2016	Femmes actives occupées utilisant les transports en commun	Hommes actifs occupés utilisant les transports en commun
Ensemble	18 818	11 912

DEMOGRAPHIE DES ENTREPRISES**Entreprises créées en 2018**

Non renseigné	3360
Hommes	1630
Femmes	1021
TOTAL	6011

Source : Données SIRENE

DIPLOMES, FORMATION**FOR T1 - Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2016**

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	23 785	17 175	72,2	72,2	72,2
6 à 10 ans	28 862	28 210	97,7	97,9	97,6
11 à 14 ans	22 838	22 420	98,2	98,4	98,0
15 à 17 ans	17 476	16 623	95,1	94,2	96,0
18 à 24 ans	54 689	33 263	60,8	58,6	63,0
25 à 29 ans	33 549	3 889	11,6	11,4	11,7
30 ans ou plus	297 265	3 465	1,2	1,2	1,1

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

FOR T2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	345 740	160 453	185 287
Part des titulaires en %			
d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	30,5	26,5	34,0
d'un CAP ou d'un BEP	25,1	29,6	21,1
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	16,0	15,8	16,1
d'un diplôme de l'enseignement supérieur	28,4	28,1	28,7

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

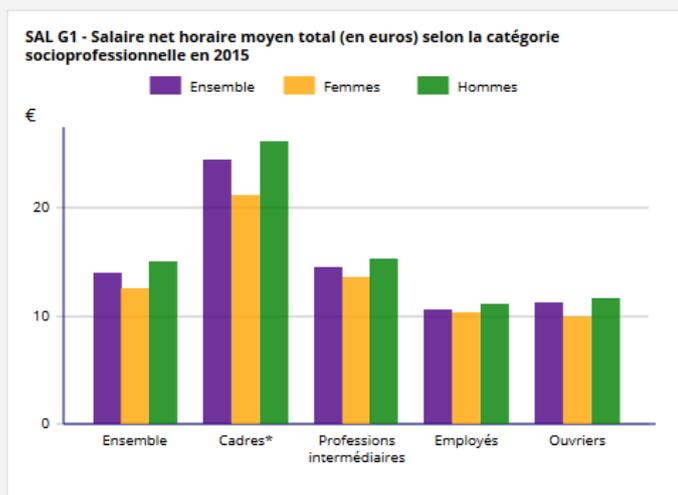
RRJEU005 - Taux de scolarisation des femmes de 21-24 ans en %	RRJEU006 - Taux de scolarisation des hommes de 21-24 ans en %
47%	45%

RPDNSH - HOMMES 15 ANS OU PLUS NON SCOLARISES	RPDNSF - FEMMES 15 ANS OU PLUS NON SCOLARISEES
160 453	185 287

RRFORF02 - Poids des bas niveaux de formation parmi les 25-39 ans - femmes	RRFORH02 - Poids des bas niveaux de formation parmi les 25-39 ans - hommes	RRFORT02 - Poids des bas niveaux de formation parmi les 25-39 ans
13%	16%	14%

SALAIRES ET REVENUS D'ACTIVITE

SAL G1 - Salaire net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015

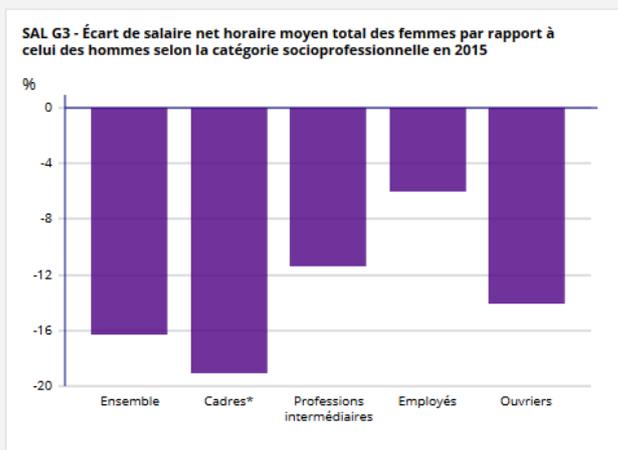


* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2019.

SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen total des femmes par rapport à celui des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2019.

Envoyé en préfecture le 24/12/2019

Reçu en préfecture le 24/12/2019

Affiché le 
 Plan égalité femmes-hommes

Métropole Rouen Normandie

ID : 076-200023414-20191216-C2019_0627-DE

AXE 1 : DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES AU SEIN DE LA METROPOLE

1-1 Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans nos différents projets

Constats / Contexte

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle prévoit dans son article 1^{er} que « les collectivités territoriales et l'Etat mettent en œuvre une politique d'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ». L'approche intégrée consiste en « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques » (Conseil de l'Europe).

Plusieurs projets de la Métropole s'inscrivent dans le cadre de politiques contractuelles (notamment : fonds européens, contrat de ville) qui intègrent d'ores et déjà le critère de l'égalité femmes-hommes.

Dans le cadre du PEFH 2017-2019 de la Métropole, 26 personnes ont été formées à l'approche intégrée en matière d'égalité femmes-hommes (2 sessions de 1,5 jours), et parmi elles 19 personnes ont développé des projets intégrant cette approche.

Pilote(s) et directions concernées

Direction pilotage stratégique et performance, dans le cadre des contractualisations et de l'accompagnement méthodologique à la conduite de projets, et direction des ressources humaines dans le cadre de la formation, en lien avec le service prévention des discriminations ;

Et toutes les directions qui conduisent des projets, ou qui travaillent en mode projet.

Objectif(s)

Renforcer l'égalité femmes-hommes dans les différents projets conduits par la Métropole en intégrant cette question dans le contenu des projets, de façon transversale.

Descriptif de l'action

L'approche intégrée vise, à chacune des phases d'un projet (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation), à analyser la situation des femmes et des hommes par rapport au projet, identifier les éventuelles inégalités et chercher à les réduire ou à les éliminer.

Dans cette perspective, la Métropole souhaite proposer, à tous les agents amenés à travailler en mode projet, une sensibilisation et/ou une formation leur permettant de s'approprier cette méthodologie ainsi que les outils nécessaires. Il sera étudié avec le service formation-emploi-compétences la possibilité d'inclure la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes dans le cadre du prochain marché de prestations de formation à la conduite de projet, à partir de 2020. Un espace ressources « égalité femmes-hommes dans les projets » sera proposé sur l'intranet.

Pour des projets spécifiques, des modules dédiés pourront être proposés, par exemple pour les équipes du PLIE (plan local d'insertion par l'emploi) dans le cadre de la prochaine contractualisation, ou pour les équipes de l'appel à projets « Invisibles ».

Public ciblé

L'ensemble des directions de la Métropole susceptibles de mettre en place des projets à destination du public

Résultats attendus

Former l'ensemble des équipes-projets à la prise en compte de l'approche intégrée égalité femmes-hommes.

Mettre en place des projets qui ne créent pas ou n'accroissent pas des inégalités entre les femmes et les hommes.

Critères d'évaluation

Le nombre de sessions de formation réalisées

Le nombre de personnes formées

Le nombre de projets qui intègrent la question de l'égalité femmes-hommes

Calendrier

En continu

Moyens engagés

Moyens humains des services concernés

Plan de formation de la collectivité

Crédits spécifiques du PEFH

Recherche et partage de bonnes pratiques auprès d'autres collectivités

1-2 Assurer une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans nos supports de communication

Constats / Contexte

Il n'existe pas, à ce jour, d'étude nationale sur la représentation des femmes et des hommes dans la communication institutionnelle. Toutefois, des études ont été menées sur les médias en général. Ainsi en 2017, le baromètre Forbes France³ de la visibilité des femmes dans les médias montre les constats suivants : 24 femmes dans le top 100 des personnalités politiques les plus médiatisées en 2017, 34 femmes dans le top 100 des personnalités de la culture et des médias, 3 femmes parmi le top 100 des personnalités sportives. Dans ce baromètre, parmi les 1 000 personnalités les plus médiatisées en 2017, 41 sont des personnalités business ; et parmi ces 41 personnes, seulement 2 sont des femmes qui ne totalisent que 6% des citations.

La communication joue un rôle essentiel en faveur de l'égalité femmes-hommes. Elle permet d'agir, à travers les mots et les images, sur les représentations collectives et ainsi lutter contre les stéréotypes de sexe.

Contexte au niveau des collectivités territoriales : un protocole d'accord signé en 2013 entre l'Etat et les grandes associations de collectivités prévoit la prise en compte de l'égalité femmes-hommes à toutes les étapes des politiques publiques, au moment notamment de leur mise en œuvre et de leur diffusion via les documents de communication tant internes qu'externes.

Pilote(s) et directions concernées

Direction de la communication interne, direction de la communication externe

et l'ensemble des directions de la Métropole qui rédigent des documents de communication

Objectif(s)

- 1 - Eviter les stéréotypes femmes-hommes dans notre communication
- 2 - Rendre visible la question de l'égalité femmes-hommes, et contribuer ainsi à la sensibilisation

Descriptif de l'action

1 - Elaboration d'un guide interne à la Métropole relatif aux consignes en matière de communication non sexiste.

Prise en compte, dans nos publications, des recommandations du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes⁴, telles que :

* veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes (notamment via les choix de visuels, de sujets...)

³ Classement Forbes, en partenariat exclusif avec Pressedd, la plate-forme n°1 de la presse française,

⁴ Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe (HCE-fh, novembre 2015)

- * diversifier les représentations des femmes et des hommes
- * accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions.

Promotion de bonnes pratiques en matière de communication non sexiste auprès de différents services de la Métropole (en fonction des sollicitations) : via des séances de sensibilisation et le relais d'informations sur ce sujet.

Sensibiliser, informer et partager des bonnes pratiques également auprès de nos équipements satellites.

2 - Réalisation d'articles, portraits, ou dossiers dans Le Mag, le journal interne, et sur internet, pour valoriser les actions menées en lien avec l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques (notamment dans le cadre de journées internationales), nos partenariats, et également en interne.

Public ciblé

Communication interne : les agent-s de la Métropole

Communication externe : tout public sur le territoire de la Métropole

Résultats attendus

Une communication sans stéréotype de sexe

Une valorisation des exemples positifs

La promotion de l'égalité femmes-hommes et la sensibilisation des agent-e-s et du grand public à cette question.

Critères d'évaluation

- Nombre de femmes et d'hommes dans nos principales publications

- Nombre d'images stéréotypées dans nos principales publications

- Séances de sensibilisation

Calendrier

Action permanente pendant toute la durée du plan

Moyens engagés

- Supports de communication de la Métropole

- Moyens humains des directions concernées

1-3 Intégrer l'égalité dans les conventionnements avec nos partenaires et associations subventionnées, et dans la commande publique

Constats / Contexte

Concernant les associations et partenaires actuellement subventionnés par la Métropole, nos conventions ne prévoient pas encore de façon systématique la question de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes, notamment par le biais de bilans et analyses sexués.

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale prévoit en son article 12 : « Pour chaque contrat significatif qu'il envisage de signer, [le signataire se charge de] prendre en considération les implications de genre et les opportunités qu'offre ce contrat pour la promotion de l'égalité d'une façon légale ».

Concernant la commande publique, les entreprises qui ont été sanctionnées pour des discriminations ou qui ne respectent pas les dispositions légales en matière d'égalité professionnelle peuvent se voir refuser l'accès à un marché public, conformément à l'article 16 de la loi du 4 août 2014.

Par ailleurs, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale stipule en son article 12 : « La collectivité signataire reconnaît que dans l'exécution de ses tâches et de ses obligations relatives aux fournitures de biens et des services, y compris les contrats d'achat de produits, le recours à des services et la réalisation de travaux, il est de sa responsabilité de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes ».

Pilote(s) et directions concernées

Les directions qui financent des associations ou des organismes

La direction Gestion publique et fiscalité (groupe projet acquisition d'un logiciel de subvention)

La direction de l'achat public, et les référent.e.s marchés

En lien avec le service prévention des discriminations

Objectif(s)

Sensibiliser les associations et organismes financés par la Métropole à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes.

Prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes dans la commande publique

Descriptif de l'action

Conventionnements :

Etendre à davantage de directions les dispositions déjà en place au sein de quelques services de la Métropole (notamment les services insertion, politiques sociales territoriales, prévention des discriminations, et la direction de la culture) telles que :

- lors des demandes de subventions des associations, puis dans la rédaction des conventions, s'assurer de la définition d'indicateurs sexués
- pour certains conventionnements, proposer des objectifs à atteindre en matière d'égalité femmes-hommes dans le cadre des actions financées.

Commande publique :

- ajout du caractère « discriminatoire et sexiste » dans les types de publicités non autorisées pour le prochain marché de mobilier urbain d'information et de publicité (MUPI)
- analyser les retours d'expériences d'autres collectivités ayant développé des clauses égalité dans leurs marchés et envisager de tester sur un marché ciblé au sein de notre collectivité

Public ciblé

Associations/organismes financés par la Métropole, et directions en charge de conventionnements

Opérateurs économiques, et agent.e.s chargé.e.s des marchés publics

Résultats attendus

Inciter davantage d'associations/organismes financés par la Métropole à prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans leurs projets.

Absence de publicités sexistes dans notre mobilier urbain d'information et de publicité

Inciter les opérateurs économiques en lien avec la Métropole à s'interroger sur la question de l'égalité femmes-hommes.

Critères d'évaluation

Le nombre de conventions prenant en compte l'égalité femmes-hommes

Le nombre d'associations/organismes ayant transmis des bilans sexués

Calendrier

En continu

Moyens engagés

Moyens humains des services concernés

1-4 Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes

Constats / Contexte

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61) prévoit que les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants présentent annuellement, devant l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes⁵.

Ce rapport a pour but de sensibiliser à l'égalité femmes-hommes, de porter et rendre visible ce sujet.

Il permet de présenter les données en matière d'égalité professionnelle, de recenser les politiques publiques menées pour l'égalité femmes-hommes par la collectivité, et de fixer des orientations pour corriger ces inégalités.

Afin de pouvoir réaliser ce rapport, il est nécessaire de pouvoir disposer de données quantitatives et qualitatives en matière d'égalité femmes-hommes concernant nos différents domaines d'interventions. Par ailleurs, dans le cadre des politiques contractuelles, le critère de l'égalité femmes-hommes est désormais à intégrer à nos différents projets, ce qui nécessite également de développer davantage d'indicateurs sexués.

Pilote(s) et directions concernées

Direction pilotage stratégique et performance, dans le cadre de la démarche « rapports d'activités » ; direction des ressources humaines et service prévention des discriminations, dans le cadre du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Et toutes les directions qui produisent des données

Objectif(s)

Disposer de données pour alimenter le rapport annuel obligatoire

Rendre visibles et comprendre les éventuelles inégalités

Descriptif de l'action

Identifier les services producteurs de données et recenser leurs attentes

Sélectionner le type de données nécessaires à la réalisation du rapport annuel de la collectivité sur l'égalité femmes-hommes, et lister les directions qui seront amenées à collaborer à ce recueil de données.

Prendre appui sur les services qui ont déjà systématisé le recueil de données sexués

Organiser le recueil de données : définir les modalités de collecte et de traitement

Mener un travail d'analyse des données

⁵ Décret n°2015-761 du 24 juin 2015

Réaliser et diffuser un rapport annuel

Public ciblé

L'ensemble des directions de la Métropole est susceptible d'être concerné, à terme

Résultats attendus

Le recueil de données et le rapport annuel permettront de valoriser, par des données concrètes, et de façon globale et cohérente, les actions déjà existantes en matière d'égalité femmes-hommes ou y contribuant, au sein de la Métropole. L'attente est également de pouvoir objectiver, les éventuelles inégalités femmes-hommes dans nos différents champs de compétences : mieux connaître, pour mieux agir. A terme, il s'agit de parvenir à systématiser ce recueil de données, au sein des directions où cela est pertinent, et techniquement réalisable.

Critères d'évaluation

Le nombre de services contribuant à alimenter les données du rapport égalité femmes-hommes.

Le nombre d'indicateurs sexués du rapport annuel sur l'égalité.

Calendrier

En continu, ou ponctuellement selon les activités des directions concernées, pour le recueil et l'analyse des données.

Une fois par an pour la production du rapport annuel.

Moyens engagés

* S'inscrire dans le cadre de la démarche « rapports d'activités » pilotée par la direction pilotage stratégique et performance.

* Prendre appui sur des outils méthodologiques existants, tels que :

- grille d'autodiagnostic sur l'égalité femmes-hommes, réalisée par Perfegal

- grille d'analyse des données, réalisée par le Centre Hubertine Auclert.

* Lors d'études réalisées par des prestataires : intégrer le critère du sexe pour les données commandées.

1-5 Favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la programmation de nos actions

Constats / Contexte

Dans le cadre de l'article 3 de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes, le signataire s'engage « Pour ce qui concerne les différentes formes de participation publique (...) à faire en sorte que les femmes et les hommes aient la possibilité d'y participer, dans la pratique, à égalité ».

Pilote(s) et directions concernées

Cellule participation et citoyenneté

Et toutes les directions qui organisent des évènements, des manifestations ainsi que des actions de participation et de concertation

Objectif(s)

Equilibrer la participation des femmes et des hommes (concertations, consultations, ateliers de travail, balades urbaines, questionnaires en ligne...), et encourager l'égalité dans la programmation de nos évènements et manifestations (jurys de projets, colloques, rencontres, évènementiels, manifestations culturelles ou de loisirs...)

Descriptif de l'action

Des pistes de travail ont été proposées lors du séminaire « femmes et espaces publics » qui s'est tenu en décembre 2017 à la Métropole : adopter des méthodes d'animation privilégiant la prise de parole de tous et toutes / comptabiliser les temps de parole / intégrer la question du genre dans l'élaboration de diagnostics afin de pouvoir ressortir des objectifs genrés.

Ces pistes de travail pourront se traduire par le fait de :

- maintenir et développer une diversification des modalités de concertation (notamment sur les jours et horaires, ainsi que sur les modalités telles que les concertations en ligne) afin de favoriser la participation de toutes et tous
- créer les conditions qui permettent une expression et une participation égalitaires exemptes de sexisme
- intégrer en amont une analyse genrée pour la réalisation des bilans des concertations et pour les ateliers d'animation organisés par la cellule participation et citoyenneté

Concernant l'organisation d'évènements et de manifestations, il s'agira de veiller à ce que les femmes comme les hommes puissent se reconnaître dans toutes les composantes des évènements qui leur sont destinés : témoignages, interventions de spécialistes, contenus, mises en scène, etc.

Public ciblé

L'ensemble des directions de la Métropole qui organisation des temps de concertation/participation ou qui programment des évènements/manifestations

Résultats attendus

Une participation équilibrée des femmes et des hommes aux actions de concertation/participation

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes lors des évènements/manifestations organisés par la Métropole

Critères d'évaluation

Le nombre de femmes et d'hommes dans les actions de concertation/participation

Le nombre de femmes et d'hommes parmi les intervenant-e-s lors des évènements/manifestations organisés par la Métropole

Calendrier

En continu, lors des actions concernées

Moyens engagés

Moyens humains et financiers des services concernés

Ressources :

- guide de bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication événementielle (DRDFE Normandie)
- site ressource « expertes.fr » qui recense plus de 1 500 expert.e.s sur 300 thématiques

1-6 Intégrer l'égalité femmes-hommes notre politique de ressources humaines

Constats / Contexte

La Métropole a été signataire de la charte européenne en 2011 et du plan territorial d'action de prévention des discriminations en 2013. Ainsi, notre établissement a-t-il réalisé dès 2011 un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes et signé un accord collectif triennal par statut du personnel (Public et Privé) tous les 3 ans depuis 2014 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les constats principaux dans le cadre de la mise en œuvre des accords professionnels 2017-2019 :

Fort impact de la tendance sociétale :

- Filière technique majoritairement masculine

- Filière administratives et culturelles majoritairement féminines

Certains métiers très marqués par la dominance d'un genre sur l'autre :

- Métiers exclusivement (ou quasi) occupés par des hommes : agents d'exploitation voirie, eau ou assainissement, plombier, développeur d'applications informatiques.

- Une « base » aux faibles variables d'ajustement.

Travail progressif mené avec les partenaires de l'emploi internes et externes, réalisation de visuels sur certains métiers ciblés promouvant la mixité, suivi de candidatures jusqu'aux recrutements, présence aux forums emplois.

Peu de zones d'actions rapides mais des résultats concrets dans la filière technique et administrative majoritaire.

Une évolution culturelle à accompagner par des actions sur la durée en pesant à son échelle.

Pas d'incidence du genre sur les rémunérations et évolutions de carrière à emploi, niveau d'encadrement et âge égal.

- Etude menée en 2017 sur les rémunérations en groupes de travail, issus du comité technique et du comité d'entreprise.

- Pistes d'action proposées sur les marges de progrès repérées en promotions.

- Sensibilisations des acteurs recrutements et des CAP qui intègrent le genre dans les processus dédiés.

Les accords collectifs actuellement en vigueur arrivent à échéance le 31 décembre 2019.

Quant aux perspectives, dans un contexte de réformes juridiques applicables dès 2020, dans un cadre déjà défini pour les personnels à statut privé d'une part, et d'autre part dans un cadre en cours de définition d'ici fin 2020 pour les personnels à statut public, une approche pragmatique des plans d'actions à venir a permis de **définir un plan d'actions en 2020**. Il doit permettre de continuer les actions pluriannuelles principales et aussi de préparer les nouvelles échéances en fonction des nouveautés en cours.

Pilote(s) et directions concernées

La responsable du service action sociale, santé au travail

La Direction des Ressources humaines

Objectif(s)

A Dès le 2ème semestre 2019, définir un plan d'actions annuel pour 2020 et le mettre en œuvre en 2020 afin de prendre en compte les nouvelles réglementations et méthodologies (calcul de l'index salarial (privé)) et continuer d'agir sur la mixité des emplois, les conditions d'emplois et contre les discriminations et violences.

1-Suivre, analyser, communiquer et sensibiliser sur l'égalité professionnelle

2-Favoriser la mixité en agissant sur le recrutement, la formation, la mobilité.

3-Conditions d'emploi : statut, temps de travail, absences, articulation des temps et conditions matérielles

5-Prévenir et agir contre les violences et les comportements sexistes

5- Définir les plans d'actions triennaux en concertation avec les partenaires sociaux.

B D'ici le 31 décembre 2020, concerter avec les partenaires sociaux un nouvel accord professionnel de 3 ans en phase avec les nouveaux cadres institutionnels définis (index salarial pour le privé, modalités d'application du protocole fonction publique sur les écarts de salaire, la formation, les violences sexistes et sexuelles...).

Communiquer, sensibiliser et former les acteurs de l'égalité professionnelle.

Descriptif de l'action

1 – Actions définies par objectifs et intégrées au plan 2020

2- Définir avec les acteurs ressources en groupes de travail représentatifs, dont les instances représentatives du personnel issues du comité technique et du conseil social et économique, les actions prioritaires ainsi que les ressources nécessaires d'un prochain plan pluriannuel.

Public ciblé

Agent.e.s titulaires / non titulaires et salarié.e.s de droit privé

Résultats attendus

Suivre le plan d'actions 2020 dans la continuité des accords professionnels 2017- 2019.

Réaliser un plan d'actions triennal pour les personnels à statut public et privé

Critères d'évaluation

Suivre les critères définis par fiche action dans le plan 2020.

Nombre de communications, réunions, et plans d'actions concertés réalisés prenant en compte les nouvelles obligations et méthodologies à venir.

Calendrier

Défini dans le plan d'action 2020.

Moyens engagés

Mobilisation d'acteurs RH ressources, avec la prise en compte du SIRH.

Réunions dans le cadre de l'agenda social.

Moyens selon les fiches actions (ex télétravail, places de crèches) nécessitant des besoins spécifiques au-delà des éléments d'ordre budgétaire.

1-7 Collaborer avec les collectivités et institutions engagées en faveur de l'égalité femmes-hommes sur notre territoire

Constats / Contexte

Sur notre territoire, plusieurs autres collectivités sont signataires de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes : la Région (2011), le Département de Seine-Maritime (2011), les communes de Duclair (2006), Canteleu (2007), Rouen (2011), Maromme (2012), Grand-Quevilly (2017)

Dans le cadre de l'article 5 de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes, le signataire s'engage à « collaborer avec tous ses partenaires (...) afin de promouvoir une plus grande égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de la vie sur son territoire ».

Pilote(s) et directions concernées

Service prévention des discriminations, en lien avec les directions concernées selon le type de collaboration et la thématique ciblée

Objectif(s)

Participer au réseau des partenaires en charge de l'égalité femmes-hommes sur le territoire et contribuer à le développer

Descriptif de l'action

La Métropole anime un groupe de travail composé de référent.e.s de collectivités et d'institutions du territoire, engagé.e.s sur les questions relatives à l'égalité femmes-hommes. Ce groupe de travail a pour but :

- partage d'informations et d'expériences
- développement d'actions communes
- mise en cohérence de nos interventions/actions/financements
- mutualisation d'outils, ou de formations.

Le partenariat avec les institutions (Délégation régionale et départementale aux droits des femmes et à l'égalité, Direction régionale et départementale de la cohésion sociale, Rectorat, Conseil Départemental notamment) s'effectue par ailleurs via la Commission de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité mise en place par la Métropole.

Public ciblé

Les agent-e-s des services concernés au sein des différentes collectivités et institutions

Résultats attendus

Promouvoir l'égalité femmes-hommes de façon commune sur notre territoire

Critères d'évaluation

Le nombre de projets communs

Le nombre de rencontres avec les partenaires

Envoyé en préfecture le 24/12/2019

Reçu en préfecture le 24/12/2019

Affiché le 
Plan égalité femmes-hommes
Métropole Rouen Normandie

ID : 076-200023414-20191216-C2019_0627-DE

Calendrier

En continu

Moyens engagés

Moyens humains et financiers des services concernés

Envoyé en préfecture le 24/12/2019

Reçu en préfecture le 24/12/2019

Plan égalité femmes-hommes 
Affiché le

Métropole Rouen Normandie

ID : 076-200023414-20191216-C2019_0627-DE

AXE 2 : FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS NOS POLITIQUES PUBLIQUES

2-1 Aménager des espaces publics plus égalitaires

Contexte / Constats

Plusieurs études⁶ montrent que les hommes et les femmes s'approprient l'espace public de façon différenciée. On note par exemple que ce sont en majorité les hommes qui occupent le mobilier urbain, les femmes traversent davantage la ville mais se posent peu ou pas dans les espaces publics. Par ailleurs, on peut constater des inégalités d'usage de l'offre de loisirs urbains : les équipements de loisirs et les espaces sportifs sont fréquentés aux deux tiers par des hommes.

Les politiques publiques d'aménagement peuvent contribuer à améliorer l'égalité femmes-hommes dans la ville, en aménageant des espaces publics qui correspondent aux besoins et aux attentes de toute la population.

Sur le territoire de la Métropole, plusieurs actions ont été menées : modification des aménagements prévus sur la promenade fluviale des quais bas rive gauche afin d'inclure une piste de roller-derby, enquête quantitative et qualitative sur l'appropriation différenciée des espaces publics du quartier Saint-Sever et des quais bas, adaptation des jours et horaires des concertations sur le projet Saint-Sever nouvelle gare afin de diversifier le public touché, évolution d'une aire de jeux du futur Parc du Champ des Bruyères en vue de toucher une cible davantage multigénérationnelle et mixte, organisation d'un séminaire « femmes et espaces publics » sur les enjeux de la mixité dans l'aménagement de la ville.

Pilote(s) et directions concernées

Direction de l'aménagement et des grands projets, direction territoires et proximité, direction de l'habitat, direction espaces publics et mobilité durable ; en lien avec le service prévention des discriminations

Objectif(s)

Favoriser l'égalité femmes-hommes dans l'espace public

Descriptif de l'action

Il s'agit de concevoir des projets urbains en intégrant l'égalité femmes-hommes dans la démarche d'aménagement.

- Aménagement et grands projets : poursuivre la prise en compte de cette problématique sur le projet du Parc du Champ des Bruyères, sur le projet Saint-Sever nouvelle gare, et les projets suivants (Rouen Flaubert, Balade du Cailly, NPNRU Hauts de Rouen, ...) en intégrant cette question en amont, durant les travaux et par un suivi ensuite. Intégrer cette réflexion également pour les Zones d'Activités Economiques.

- Renouvellement urbain : suite à la sensibilisation des chef.fe.s de projets NPRNU en 2019, encourager la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les projets de renouvellement urbain, notamment par le biais d'un accompagnement pour des projets ciblés.

⁶ Yves Raibaud. *La ville faite par et pour les hommes*, Ed. Belin en partenariat avec le Laboratoire de l'Égalité, 2015
Edith Maruejols, *Mixité, égalité et genre dans les espaces du loisir des jeunes* (Thèse de Doctorat)

- Territoires et proximité : sensibiliser les équipes sur cette thématique, et intégrer l'égalité femmes-hommes dans l'aménagement d'espaces publics en expérimentant sur quelques projets (réaménagement de places ou abords d'écoles).

Intégrer également la question des mobilités, notamment via le futur schéma des mobilités actives.

Public ciblé

Les habitant.e.s qui sont amené.e.s à utiliser ces espaces publics

Résultats attendus

Développer une réelle mixité dans les espaces publics

Critères d'évaluation

- Indicateur qualitatif : à définir

- Analyses de terrain basées sur des méthodes d'observation (de type : comptage par sexe, relevé de présence par tranches horaires...)

Calendrier

2020-2022

Moyens engagés

Moyens humains des directions concernées

Actions de sensibilisation et/ou de formation

Appui via une expertise externe

Crédits spécifiques du plan égalité femmes-hommes de la Métropole et cofinancements de la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité

Diffusion et exploitation des ressources bibliographiques existantes notamment le guide « Garantir l'égalité dans l'aménagement des espaces publics » réalisé par Genre et Ville, et soutenu par l'ANRU.

2-2 Encourager l'égalité femmes-hommes dans la culture

Contexte / Constats

Au niveau national, les chiffres de l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication⁷ montrent que bien que les femmes représentent la majorité des étudiants de l'enseignement supérieur Culture, des inégalités persistent en matière d'accès aux postes de direction d'établissements culturels, de rémunération, de programmation, de consécration artistique, ou encore de visibilité dans les médias.

La situation locale est identique à la situation nationale avec une représentation inégale des femmes et des hommes dans les métiers de l'art et de la culture. Pour ce qui concerne la pratique artistique, des disciplines sont traditionnellement très genrées notamment sur certains champs artistiques (musiques actuelles, danse...), que ce soit au niveau amateur ou au niveau professionnel.

Quelques chiffres sur notre territoire en matière de programmation culturelle 2018 :

- Cirque Théâtre d'Elbeuf : 9 spectacles créés par des femmes sur 27 spectacles accueillis
- Programmation estivale 2018 proposée par la Métropole : 47% des artistes étaient des femmes.
- Festival Spring 2018, 38% des artistes programmés étaient des femmes.

Pour la question du public, on observe de manière globale en France des disparités en fonction des disciplines ciblées. Les spectacles sont plus ou moins fréquentés par des femmes ou des hommes en fonction des contextes artistiques.

Toutefois, sur notre territoire, pour les principales manifestations culturelles portées par la direction de la culture, une parité est observée de manière régulière :

- actions culturelles sur les territoires du contrat de ville : 45% de public féminin
- ateliers extra-scolaire du patrimoine : 50% de public féminin.

Pilote(s) de l'action et directions concernées

Direction de la culture, et service prévention des discriminations

Objectif(s)

- 1- Veiller à l'égalité femmes-hommes dans les programmations culturelles de la Métropole
- 2- Encourager la prise en compte de l'égalité femmes-hommes auprès des équipements subventionnés, et des manifestations soutenues par la Métropole
- 3- Sensibiliser les habitant.e.s à la question de l'héritage culturel des femmes (matrimoine)
- 4- Veiller à une communication sans sexisme dans nos actions et nos partenariats

⁷ Observatoire 2019 de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, publié le 8 mars 2019, téléchargeable sur le site du Ministère de la culture

Descriptif de l'action

1- Continuer à porter une attention à une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les artistes programmés dans nos manifestations, et ce dans les différentes disciplines artistiques. Proposer une programmation où femmes et hommes sont représenté.e.s tant sur l'écriture, la mise en scène, l'interprétation. Poursuivre les actions de pratique artistique où les publics sont croisés. Promouvoir auprès des partenaires une visibilité équitable des artistes quel que soit leur sexe.

2 - Réaliser un état des lieux de l'égalité femmes-hommes au sein de nos équipements (avec une analyse qualitative des bilans, et en incluant également la question de l'égalité professionnelle), mettre en commun les pratiques des différents équipements, former les acteurs concernés, inclure des clauses en matière d'égalité femmes-hommes dans les conventions et contrats de DSP.

Pour les festivals soutenus par la Métropole, poursuivre la sensibilisation des partenaires (via les conventions), et mettre en place des actions spécifiques avec une incitation à la participation des deux sexes (ex. stage de danse urbaine) ou portant sur le thème de l'égalité femmes-hommes (ex. ateliers philo sur le genre).

3 - Proposer, accueillir, des événements dans le cadre des journées du patrimoine permettant de mettre en avant, dans des cadres architecturaux, l'héritage culturel des femmes. Soutenir la programmation des journées du patrimoine, afin de rendre visible le rôle des femmes qui ont permis de construire notre héritage culturel.

4 - Sensibiliser à la question de l'égalité femmes-hommes dans les supports de communication, veiller à ne pas véhiculer de stéréotypes dans notre communication, porter un regard avisé sur la communication des événements soutenus par la Métropole.

Public ciblé

Habitant.e.s du territoire de la Métropole / Equipements et festivals soutenus par la Métropole

Résultats attendus

Représentation équilibrée des femmes dans les programmations, sensibilisation, et conscientisation

Critères d'évaluation

Part des femmes et des hommes dans nos programmations : artistes et public

Nouvelles actions mises en place avec nos équipements et les festivals soutenus

Nombre d'initiatives organisées/soutenues autour du patrimoine et nombre de participant.e.s

Calendrier des actions

En continu

Moyens engagés

Moyens humains de la direction de la culture, et du service prévention des discriminations

Budget de la direction de la culture, et crédits spécifiques du plan égalité femmes-hommes

2-3 Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les pratiques muséales

Contexte / Constats

Après un premier état des lieux de l'égalité FH au sein des musées de la Métropole, une démarche collaborative a permis d'établir, pour la première fois en France, une Charte pour l'égalité femmes-hommes dans les pratiques muséales aussi bien du point de vue des pratiques professionnelles que des projets scientifiques et culturels.

Suivant les préconisations établies au cours de cet état des lieux, la Métropole Rouen Normandie et la DRDFE ont poursuivi la démarche avec les équipes des musées. Des outils opérationnels visant la déclinaison de la Charte ont été créés en 2019. La question de l'égalité femmes-hommes est inscrite comme objectif transversal des projets scientifiques et culturels portés par la Réunion des musées métropolitains.

Pilote(s)

Réunion des musées métropolitains

Objectif(s)

- 1- Inscrire la problématique de l'égalité femmes / hommes telle que déclinée aux termes de la Charte comme indicateur d'évaluation de tout projet porté par la RMM
- 2- Développer tout particulièrement ces actions en partenariat avec l'Education nationale
- 3- Rendre visible ces actions auprès du public

Descriptif de l'action

- 1- Evolution de la fiche projet & des indicateurs d'évaluation des projets présentés
 - Prise en compte systématique de la problématique pour toutes les actions (évolution des modalités et des supports de médiation ; vigilance active pour favoriser l'acquisition d'œuvres de femmes ; valorisation des œuvres de femmes ou genrées présentes dans les collections ; association des personnalités féminines identifiées dans l'organisation de colloques ou de recherches liées aux projets ; accompagnement des équipes d'accueil & de surveillance)
- 2- Organisation d'un projet pédagogique intitulé « Détricoter les stéréotypes femmes/hommes dans les musées normands » avec les deux Délégations académiques à l'action culturelle de Caen et de Rouen, avec la Mission égalité filles/garçons de la Région académique Normandie, en partenariat avec une vingtaine de musées normands.
- 3- Mise en œuvre d'actions spécifiques sur la plateforme « Club des visiteurs » ; évolution des supports de communication ; affichage de la Charte dans tous les musées de la RMM ; organisation d'actions spécifiques de type « Journées du Matrimoine »
- 4- Désignation de référents au sein de la RMM

Public ciblé

Tout public & public scolaire

Résultats attendus

Déclinaison opérationnelle de la Charte avec un plan d'action pluriannuel

Critères d'évaluation

- 1- Mise en œuvre effective des actions présentées
- 2- Définition de critères d'évaluation spécifiques en cohérence avec les engagements de la Charte pour chacun des projets portés.
- 3- Définition d'un Plan pluriannuel 2020 / 2021 / 2022

Calendrier

2020 / 2021 /2022

Moyens engagés

Insertion de ces actions dans le plan de charge des équipes
Accompagnement et recherche d'expertises qui s'avèreraient nécessaires au projet ainsi que cela a été fait lors des Phases 1 (Ecriture de la Charte dans le cadre d'une formation action des équipes) & 2 (Rédaction d'un Guide pratique dans le cadre d'une formation action d'un groupe de travail)

2-4 Encourager l'égalité dans le sport

Contexte / Constats

Les constats nationaux sont les suivants :

- Pratique physique ou sportive libre : le taux de pratique d'une activité physique ou sportive des femmes est encore un peu inférieur à celui des hommes⁸, mais il a tendance à s'en rapprocher depuis le début des années 2000.
- Pratique physique ou sportive régulière : les femmes, en France, font toujours moins de sport que les hommes (61% d'entre elles déclarent faire jamais ou rarement du sport contre 54% des hommes ; les chiffres sont respectivement de 55 et 44% concernant l'activité physique)⁹. L'écart, pour les filles, se creuse à l'adolescence¹⁰.
- Pratique fédérale : les statistiques nationales¹¹ révèlent des inégalités d'accès aux différentes activités sportives. Globalement les femmes pratiquent moins de sports que les hommes, même si la part des licenciées est en progression depuis plusieurs années (en effet, depuis 2013, toutes les fédérations sportives doivent désormais mettre en place des plans de féminisation de la pratique sportive). Les inégalités se manifestent également dans les aides à la pratique sportive : en France en 2009, les femmes ont en moyenne perçu 461 euros de moins que les hommes¹².

En matière de contexte législatif, le projet de loi « égalité et citoyenneté », adopté le 6 juillet 2016 en première lecture par l'Assemblée Nationale prévoit d'intégrer dans le code du sport « l'objectif d'égal accès partout sur le territoire des femmes et des hommes aux activités sportives » (article 56).

Au sein des clubs sportifs soutenus par la Métropole (52), les femmes représentent près de 43% des 14 000 licencié-e-s.

Pilote(s) de l'action et directions concernées

Direction des sports,
en lien avec la direction de l'aménagement et des grands projets pour les espaces de sport informels,
et avec la direction de la communication externe pour la médiatisation du sport féminin.

⁸ « En se restreignant à la tranche d'âge des moins de 75 ans, la part des femmes déclarant une APS a augmenté de 11 points depuis l'enquête de 2000 (de 79% à 90%) tandis que celle des hommes n'augmentait que de 5 points (de 88% à 93%) », « Si on ne tient pas compte des individus pratiquant des activités telles que la marche utilitaire, la balade, la marche de loisir ou la baignade, ce sont 72% des femmes qui déclarent une APS au cours des 12 derniers mois, et 83% des hommes ». *Source : Bulletin « stats-info : femmes et sports – septembre 2015 » (Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports)*

⁹ Enquête « Eurobaromètre : sport et activité physique » - Mars 2014

¹⁰ « les filles sont trois fois moins nombreuses que les garçons à faire du sport, en particulier dans les quartiers populaires et les zones rurales isolées » (*Fondation de France – Programme « Allez les filles »*)

¹¹ Part des femmes licenciées en 2014 : 37,6% de l'ensemble des licences (*Chiffes-clés 2015 du ministère des droits des femmes*)

¹² « Femmes et sport » (*Rapport du Sénat, année 2011*)

Objectif(s)

- 1 - Soutenir le développement de la place des femmes dans le sport, dans un objectif de mixité de la pratique sportive féminine licenciée.
- 2 - Encourager la pratique physique et sportive libre et/ou informelle mixte, en particulier pour les jeunes filles.
- 3 - Développer la fréquentation des équipements sportifs par les femmes.
- 4 - Valoriser le sport au féminin.
- 5 – Accueillir une ou des compétitions féminines de haut-niveau au Kindarena

Descriptif de l'action

Intégration de l'égalité femmes-hommes dans la « politique sportive de la Métropole », en faisant figurer la promotion des équipes sportives féminines de haut niveau dans notre règlement d'aides.

Poursuite de l'augmentation des financements attribués aux équipes sportives féminines de haut niveau.

Poursuite du soutien annuel apporté à la manifestation « Le Sport donne des Elles » (journée destinée aux femmes, pour l'initiation et la découverte d'activités sportives – organisée par l'ASPTT)

Intégration, dans les projets d'aménagement sur le territoire métropolitain, d'espaces permettant une pratique physique/sportive libre et/ou informelle mixte (en lien avec la direction de l'aménagement et des grands projets).

Poursuite de l'organisation des « rendez-vous sport » de la Métropole (yoga, zumba...) au Kindarena ; les activités proposées dans le cadre de ces séances sportives gratuites touchent un public très majoritairement féminin.

Etude de la possibilité de mettre en place des partenariats spécifiques, autour de certaines compétitions sportives au Kindarena, pour favoriser une fréquentation mixte de ces manifestations (ateliers découverte et initiation en amont, organisation de l'accueil des enfants lors de la manifestation...).

Médiatisation, à travers nos outils de communication, des équipes féminines de notre territoire et valorisation de portraits de femmes sportives.

Accueillir un voire plusieurs événements sportifs féminins de haut-niveau au Kindarena (exemples : matchs de l'équipe de France de basket et/ou handball).

Public ciblé

Les habitantes du territoire de la Métropole

Résultats attendus

Poursuite du développement de la mixité dans la pratique sportive en général

Critères d'évaluation

Part des subventions accordées par la Métropole aux équipes féminines de haut niveau

Part des femmes parmi les licencié-e-s des clubs subventionnés par la Métropole

Pour les événements sportifs financés au Kindarena : nombre de bilans des clubs sportifs qui intègrent des éléments sur le développement de la mixité

Nombre de lieux pour la pratique physique/sportive libre et/ou informelle

Nombre de publications mettant en valeur le sport féminin

Calendrier des actions

Période 2017-2019 (en fonction des opportunités pouvant se présenter dans les calendriers des compétitions officielles) : accueil au Kindarena d'un voire plusieurs événements sportifs féminins de haut-niveau sur la période

Moyens engagés

Analyse sexuée des subventions accordées aux clubs sportifs par la Métropole (Budget « Sport »)

Recueil de données (moyens humains – avec des partenariats à rechercher, par exemple avec des associations, ou dans le cadre d'un stage)

2-5 Veiller à l'égalité femmes-hommes dans le développement économique

Contexte / Constats

L'article 27 de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale prévoit que « Le signataire s'engage, relativement à ses activités et services dans le domaine du développement économique, à tenir pleinement compte des besoins et des intérêts des femmes et des hommes, ainsi que des opportunités permettant de faire avancer l'égalité, et de prendre à cette fin les mesures appropriées. Ces actions peuvent inclure : d'aider et d'encourager les femmes entrepreneures / de s'assurer que le soutien aux entreprises, financier et autres, promeut l'égalité des sexes (...) ».

Concernant la création d'entreprises : une étude publiée par l'INSEE^[1] en 2017 montre que la Normandie est au 8^{ème} rang des 12 régions de métropole hors Ile-de-France pour le taux d'entrepreneuriat des femmes (année 2014). La Normandie reste néanmoins la région de province la plus en retard pour la part des femmes parmi les dirigeants d'entreprises individuelles. Par rapport aux Normands, les Normandes ont moins tendance à créer leur entreprise (2,2% contre 3,2% pour les hommes), mais leur présence tend à se renforcer (de 2009 à 2014 le nombre de créations d'entreprises augmente pour les femmes tandis qu'il diminue pour les hommes). Cependant les femmes restent confrontées à un certain nombre de freins spécifiques selon les phases de la création.

Dans le domaine des start-ups : « si en France, quatre entrepreneurs sur dix sont des entrepreneuses, seul un startupper sur dix est une startupeuse ». S'agissant du financement, la première édition du baromètre SISTA/Boston Consulting Group (BCG) sur les inégalités de financement entre dirigeants et dirigeantes de startups montre que l'égalité est loin d'être acquise : « En France, les startups fondées par des femmes ont, en moyenne, 30 % moins de chance que celles fondées par des hommes d'être financées par les principaux fonds de capital-risque. Pourtant, les startups fondées ou co-fondées par les femmes rapportent 2,5 fois plus que celles fondées par des équipes exclusivement masculines, d'après une précédente étude du BCG ».

Pilote(s)

Direction du développement économique

Objectif(s)

Veiller à l'égalité femmes-hommes dans le développement économique

Descriptif de l'action

- Développer le recueil et l'analyse de données sexuées (dans nos pépinières d'entreprises prioritairement)

^[1] Insee Analyses Normandie n)24 - Février 2017

- Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les conventionnements (NWX, ESS, et filières)
- Veiller à une participation équilibrée des femmes et des hommes lors de l'organisation d'évènements
- Sensibiliser les start-ups dans nos pépinières d'entreprises
- Se mobiliser sur des actions spécifiques, telles que « Women in Tech »

Public ciblé

Les entreprises hébergées dans nos pépinières

Les structures avec lesquelles la Métropole conventionne

Les évènements soutenus par la Métropole

Pour les actions spécifiques : le public varie en fonction de l'action concernée (pour l'action « Women in Tech » il s'agit de femmes entrepreneures et d'étudiantes)

Résultats attendus

A définir

Critères d'évaluation

A définir

Calendrier

A définir

Moyens engagés

A définir

2-6 Développer l'égalité femmes-hommes dans le Contrat de Ville

Contexte / Constats

Contexte.

Extrait du préambule du contrat de ville de la Métropole Rouen Normandie : « La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 précise que la politique de la ville vise à concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration ainsi qu'à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée.

Pour répondre aux inégalités entre les femmes et les hommes, l'Etat a souhaité rendre obligatoire un volet égalité femmes-hommes dans l'ensemble des futurs contrats de ville. Il s'agit à la fois de :

- contribuer à l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans les différents volets thématiques du contrat de ville, en réduisant les inégalités existantes en fonction du genre dans l'accès à l'emploi, aux services et aux espaces publics ;
- développer un plan d'actions global ou des actions spécifiques pour agir plus finement sur les inégalités persistantes dont sont victimes les femmes.

Cette approche nécessite d'objectiver les inégalités femmes-hommes dans les quartiers de la politique de la ville en produisant des indicateurs sexués. Elle sera complétée par la mise en place des mesures du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes. »

Dans ce cadre, le Contrat de Ville 2015-2022 sur le territoire de la Métropole Rouen Normandie décline la thématique de l'égalité femmes-hommes au travers de sa convention cadre, dans chaque pilier thématique : 1/3 des orientations stratégiques du Contrat de ville fixent des objectifs opérationnels en matière d'égalité femmes-hommes.

Constats dans nos quartiers politique de la ville (QPV). Le taux de familles monoparentales dans les QPV est plus important qu'ailleurs (de 13 à 26 % selon les QPV contre 12 % en moyenne sur la MRN). En matière de réussite éducative, les filles réussissent mieux que les garçons avec une moyenne de 88 % de taux de réussite au brevet chez les filles contre 78 % chez les garçons. Cependant, le taux d'emploi des femmes (37%) dans les QPV est inférieur au taux d'emploi des hommes (44%) avec un taux d'emplois précaires légèrement plus élevé et un taux beaucoup plus important de temps partiel.

Pilote(s)

Service politiques sociales territoriales et équipe-projet pluridisciplinaire Politique de la ville, service prévention des discriminations, en lien avec les équipes projet politique de la ville des communes, et l'Etat (Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes, Direction départementale de la cohésion sociale, délégué.e.s du Préfet)

Objectif(s)

Recenser et agir sur les inégalités femmes-hommes dans les quartiers relevant du Contrat de Ville

Descriptif de l'action

- Données sexuées :

Chaque projet financé dans le cadre de la programmation du Contrat de ville fait l'objet d'un bilan de fin d'année à travers une fiche de bilan reprenant des indicateurs sexués.

- Formations :

Deux cycles de formations à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la politique de la ville ont été proposés en 2017 et 2018, qui ont touché 8 des 13 communes concernées. De nouvelles sessions de formation pourront être proposées sur la période 2020-2022, notamment en lien avec l'expérimentation de l'approche budgétaire intégrée. De plus il apparaît utile de proposer des temps de sensibilisation sur des formats plus courts à destination des associations.

- Financements :

Pour les participations financières versées par la Métropole aux communes dans le cadre du Contrat de Ville, l'égalité entre les femmes et les hommes fait partie des critères qui doivent être intégrés dans les actions présentées.

Par ailleurs il est envisagé l'expérimentation d'une approche budgétaire intégrée relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des crédits de la politique de la ville (note technique du CGET du 7 août 2019)

- Quelques pistes d'interventions identifiées dans les différents piliers thématiques :

* pilier « cadre de vie » : marches exploratoires, expérimentation vélo-école, et accompagnement à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le cadre de projets de renouvellement urbain

* pilier « cohésion sociale » : actions de lutte contre les préjugés et les stéréotypes (notamment via le Plan territorial de lutte contre les discriminations (PTLCD), qui a mis un focus sur les discriminations sexistes), éducation au respect mutuel filles-garçons (en lien avec la Délégation départementale aux droits des femmes et le Rectorat de Rouen), amélioration de l'accès aux droits des femmes (via un conventionnement avec le CIDFF pour des interventions collectives), développement de l'activité physique des jeunes filles

* pilier « emploi, création d'activités » : dans le cadre du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) s'assurer d'un égal accès pour les femmes et les hommes à ce dispositif ; participation à l'opération « femmes, sport, emploi »

* pilier « tranquillité publique » : étudier et résoudre les problèmes de sécurité spécifiques rencontrés par les femmes dans les transports en commun

Public ciblé

Habitant-e-s des territoires du contrat de ville

Résultats attendus

Développement de données sexuées

Prise en compte de la question de l'égalité femmes-hommes dans tous les projets

Critères d'évaluation

Nombre de projets de la programmation qui prennent en compte l'égalité femmes-hommes

Nombre de formations réalisées et nombre de participant.e.s

Nombre d'actions réalisées suite aux formations, et public touché par ces actions

Pour les différentes actions prévues dans chaque pilier thématique : les critères d'évaluation sont définis au sein de chaque projet

Suivi annuel dans le cadre de la CLDE (Commission de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité)

Calendrier

Sur la durée du Contrat de Ville, soit jusqu'au 31 décembre 2022

Moyens engagés

Pour les formations : offre de formation du CGET, et, le cas échéant, prestataires

PTLCD : dans le cadre de l'enveloppe financière affectée à l'appel à projets annuel

Crédits spécifiques du Plan égalité femmes-hommes de la Métropole, et cofinancements de la Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes

2-7 Agir en direction des jeunes, pour contribuer à l'égalité filles-garçons

Contexte / Constats

Dans le cadre de l'article 13 de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes, le signataire « reconnaît le besoin d'éliminer tout concept stéréotypé des rôles des femmes et des hommes dans toutes les formes d'éducation ». En effet, l'intégration des stéréotypes sexistes chez les jeunes influence les comportements (très souvent de façon inconsciente) et contribue à créer ensuite des inégalités entre les filles et les garçons.

Par ailleurs, le 1^{er} état des lieux du sexisme en France réalisé par le HCE et publié en janvier 2019 montre une prévalence encore massive du sexisme en France¹³, or le sexisme prend souvent racine dès l'enfance. Le sexisme et le cybersexisme touchent majoritairement les filles, mais aussi certains garçons qui ne correspondent pas aux normes masculines dominantes.

L'enquête « Climat scolaire et violence dans les collèges publics perçus par les filles et les garçons (2012) montre qu'une fille insultée sur 4 subit des injures de nature sexiste (contre 1 sur 7 seulement pour les garçons) ; les filles sont surexposées aux violences de nature sexuelle : 7% de filles en sont victimes, contre 4 % des garçons.

Selon l'enquête coordonnée par le Centre Hubertine Auclert et réalisée par l'OUIEP en 2015-2016 auprès de 1200 jeunes entre 12 et 16 ans : 30 % des adolescentes déclarent avoir subi des violences sexuelles « hors-ligne » dans le cadre scolaire et 16 % des garçons ; 1 fille sur 6 a reçu des SMS à caractère sexuel sans en avoir envie ; 1 adolescente sur 8 a été l'objet de rumeurs sur son comportement sexuel ou amoureux, et 1 garçon sur 15.

Le rapport du Commissariat général à la stratégie et à la prospective « Lutter contre les stéréotypes filles-garçons » publié en 2014 note une insuffisante mixité dans l'orientation scolaire et les métiers, ainsi que des inégalités et des différences filles-garçons dans les pratiques sportives et culturelles.

Pilote(s) de l'action et directions concernées

Direction solidarité : service prévention des discriminations, service politiques sociales territoriales, service jeunesse

Objectif(s)

Dans les champs de compétences de la Métropole, et via nos conventionnements : contribuer à lutter contre les stéréotypes de genre chez les jeunes, faire évoluer les représentations et changer les comportements.

¹³ Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, « 1er état des lieux du sexisme en France : lutter contre une tolérance sociale qui persiste » (janvier 2019) :

Descriptif de l'action

Mener/soutenir des actions de sensibilisation auprès des jeunes telles que :

- ateliers de philosophie sur le genre, spectacle-débat sur les stéréotypes filles-garçons, actions de sensibilisation, animations ludiques et participatives, théâtre-forum, création/diffusion d'expositions

Former/outiller les professionnel.le.s travaillant auprès des jeunes :

- journée consacrée à la découverte d'outils de sensibilisation
- projet de formation des animateurs et animatrices de centres de loisirs (via le réseau des référent.e.s égalité)
- journées d'échanges

Sensibiliser les structures co-financées par la Métropole et travaillant auprès des jeunes :

- associations de prévention spécialisée : analyse des bilans sexués, actions spécifiques
- missions locales : diversification des choix professionnels

Participer à des projets partenariaux :

- par exemple dans le cadre de la convention régionale sur la mixité dans le système éducatif : participation à la création d'un kit de sensibilisation (communication engageante)

Selon les domaines d'intervention, les actions seront menées en partenariat avec la DRDFE, la DRDJSCS, la DDCS, l'Education Nationale, la Région, le Département, et les communes.

Public ciblé

Les communes volontaires du territoire de la Métropole, et en particulier leurs services petite enfance, enfance, jeunesse, vie associative...

Les structures co-financées par la Métropole qui participent, dans le cadre de leurs missions, à l'accompagnement des jeunes, en particulier les associations de prévention spécialisée, et les missions locales.

Résultats attendus

- Développement d'actions et d'outils permettant de sensibiliser les jeunes aux stéréotypes de genre et à la culture de l'égalité
- Sensibilisation à la prévention des stéréotypes filles-garçons des professionnel.le.s intervenant auprès des publics jeunes
- Prise en compte de la thématique de l'égalité filles-garçons dans les actions menées par les structures jeunesse cofinancées par la Métropole

Critères d'évaluation

A définir

Calendrier des actions

En continu

Moyens engagés

Moyens humains et financiers des services concernés au sein de la Métropole

Crédits spécifiques du Plan territorial de lutte contre les discriminations et du Plan égalité femmes-hommes de la Métropole ; cofinancements de la Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes ; et cofinancements éventuels des partenaires concernés selon le type de projets

2-8 Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Contexte / Constats

Dans le cadre de l'article 22 de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes, le signataire « reconnaît que la violence sexuée, qui affecte les femmes d'une manière disproportionnée, constitue une violation d'un droit humain fondamental, et est une offense à la dignité et à l'intégrité physique et morale des êtres humains », et s'engage « à instaurer et à renforcer des politiques et des actions contre la violence sexuée ».

Les chiffres de référence sur les violences faites aux femmes en France¹⁴ sont les suivants :

En moyenne, le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans qui au cours d'une année sont victimes de violences physique et/ou sexuelles commises par leur ancien ou actuel partenaire intime, est estimé à 219 000 femmes. 3 femmes victimes sur 4 déclarent avoir subi des faits répétés ; et 8 femmes victimes sur 10 déclarent avoir également été soumises à des atteintes psychologiques ou des agressions verbales.

En 2017, 130 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire intime "officiel" (conjoint, concubin, pacsé ou « ex ») ou non officiel (petits-amis, amants, relations épisodiques...). 21 hommes ont été tués par leur partenaire ou ex-partenaire intime. 25 enfants mineurs sont décédés, tués par un de leurs parents dans un contexte de violences au sein du couple. 86% des victimes sont des femmes. Sur les 109 femmes tuées par leur conjoint officiel, au moins 51, soit 47%, étaient victimes de violences antérieures de la part de ce compagnon. Sur les 16 femmes ayant tué leur conjoint, au moins 11, soit 69%, étaient victimes de violences au sein du couple.

En moyenne, le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans qui au cours d'une année sont victimes de viols et de tentatives de viol est estimé à 94 000 femmes. De la même manière que pour les chiffres des violences au sein du couple présentés ci-dessus, il s'agit d'une estimation minimale. Dans 91% des cas, ces agressions ont été perpétrées par une personne connue de la victime.

En 2017, environ 1 million de femmes ont été confrontées au moins une fois à une situation de harcèlement sexuel au travail ou dans les espaces publics.

Pilote(s) de l'action et directions concernées

Direction de la solidarité, des transports, de la culture, des sports, de l'habitat

Objectif(s)

Sensibiliser, prévenir, détecter, lutter contre les violences sexistes et sexuelles

¹⁴ Site du Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, chiffres issus de la Lettre de l'Observatoire national des violences faites aux femmes / Et site du ministère de l'Intérieur

Descriptif de l'action

- Poursuivre les actions de communication sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun, le suivi statistique, la formation des transporteurs, travailler sur la question du dépôt de plainte, et expérimenter de nouvelles actions
- Proposer des formations au repérage des violences au sein du couple pour les professionnel.le.s en charge d'accompagner du public (notamment dans le cadre du PLIE, mais également pour les missions locales dans le cadre du FAJ)
- Inclure la question de la prévention et du repérage des violences intrafamiliales pour le soutien aux projets élaborés par les professionnel.le.s de santé dans le cadre des maisons de santé pluridisciplinaires
- Elaborer/diffuser un dépliant « lutte contre le harcèlement sexiste/sexuel » à destination des lieux festifs financés par la Métropole et sensibiliser les organisateurs concernés
- Relayer les campagnes de l'Etat sur la prévention des violences sexistes et sexuelles : par exemple la campagne spécifique sur les violences sexistes et sexuelles dans le sport (DDCS)
- Améliorer la connaissance des modalités d'accès au logement social pour les femmes victimes de violences, étudier l'opportunité d'actions de sensibilisation
- Participer aux actions du REVIF du Grand Rouen (Réseau violences intra-familiales), dans les champs de compétences de la Métropole

Public ciblé

Le public ciblé est différent pour chacune des actions

Résultats attendus

- Parvenir à ce que les faits de harcèlement sexiste et sexuel soient signalés, et pris en compte, que les victimes soient accompagnées et orientées, inciter les témoins à agir, encourager le dépôt de plaintes, et à terme faire cesser ce type de faits
- Avoir des professionnel.le.s formés sur ces questions et permettre ainsi aux victimes d'être accompagnées et orientées vers les structures concernées

Critères d'évaluation

A définir

Calendrier des actions

En continu

Envoyé en préfecture le 24/12/2019

Reçu en préfecture le 24/12/2019

Affiché le 
Plan égalité femmes-hommes

Métropole Rouen Normandie

ID : 076-200023414-20191216-C2019_0627-DE

Moyens engagés

Moyens humains et financiers des services concernés au sein de la Métropole

Crédits spécifiques du Plan égalité femmes-hommes de la Métropole ; recherche de cofinancements pour les actions de formation

2-9 Contribuer aux journées internationales en lien avec les droits des femmes

Contexte / Constats

Les « journées internationales » sont des temps forts qui peuvent permettre de mettre en lumière des sujets, des initiatives, et de mobiliser davantage sur les sujets concernés.

Par ailleurs, concernant la violence à l'égard des femmes, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes prévoit (article 22) que le signataire s'engage « à instaurer et à renforcer des politiques et des actions contre la violence sexué(e) », notamment via des campagnes de sensibilisation.

Pilote(s) et directions concernées

Le service prévention des discriminations en lien avec différentes directions de la Métropole selon le type d'actions organisées, et notamment la mission « mécénat »

Objectif(s)

Contribuer à sensibiliser et à informer les habitant.e.s sur les droits des femmes et la lutte contre les violences faites aux femmes

Descriptif de l'action

Participer à des initiatives collectives

Relayer des campagnes nationales

Organiser, soutenir, relayer des actions spécifiques de sensibilisation (expositions, visites, formations, émissions, rencontres thématiques...) à l'occasion des journées internationales, en direction du grand public et/ou des professionnel.le.s, en particulier :

- 8 mars, journée internationale des droits des femmes : avec notamment l'édition, chaque année, d'un programme recensant les initiatives des différents partenaires du territoire ; et l'élaboration, en 2021, d'une conférence, pour mettre en avant des acteurs économiques territoire engagés en matière d'égalité femmes-hommes

- 25 novembre, journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes : avec notamment une campagne annuelle sur la question des violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun

Public ciblé

Le grand public et/ou des professionnel.le.s

Résultats attendus

Renforcement du nombre d'actions organisés autour de ces temps forts, et du nombre de personnes sensibilisé.e.s

Critères d'évaluation

Relais par les médias, nombre de partenaires, nombre d'actions organisées et répartition sur le territoire, nombre de participant.e.s aux actions.

Calendrier des actions

Chaque année

Moyens engagés

Moyens humains des différents services concernés.

Moyens financiers : au sein des enveloppes budgétaires des services concernés, avec un complément possible par le service prévention des discriminations

Moyens de communication de la Métropole

LIENS

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale :

www.afccre.org (Dossier thématique « égalité femmes hommes »)

Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/>

Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE Normandie)

www.normandie.gouv.fr/DRDFE

Métropole Rouen Normandie

<http://www.metropole-rouen-normandie.fr/egalite-hommes-femmes>